

CASA SPA: INDIRIZZI DEI SOCI AI SENSI DELL'ARTICOLO 9 TER DELLO STATUTO SOCIETARIO IN MATERIA DI SPESE DI FUNZIONAMENTO, IVI COMPRESSE QUELLE PER IL PERSONALE EX ART. 19 D.LGS 175/2016, PER IL TRIENNIO 2020-2022

Il Comitato di Coordinamento e Controllo di cui all'articolo 9 ter dello statuto di Casa Spa nella seduta del 3 luglio 2020 approva i seguenti obiettivi e indirizzi sul complesso delle spese di funzionamento ai sensi dell'articolo 19 del Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" D.Lgs175/16.

Il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n.175 (di seguito Testo Unico o TUSP) detta specifiche norme da applicarsi alle società in controllo pubblico definendo al contempo alcuni adempimenti in capo alle Amministrazioni controllanti.

In particolare, l'articolo 19 del dlgs 175/2016 prevede

- al comma 5 che *"le Amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle Società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera e tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale."*

- al successivo comma 6 che *"le Società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello"*.

- al comma 7 che *"I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie [...]"*.

Inoltre in materia di reclutamento del personale il TUSP dispone che *"Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"* nonché, in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, *"trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001"*;

La rappresentazione tipica delle spese delle società di capitali risulta dal Conto Economico di cui allo schema di Bilancio CEE art 2425 del Codice Civile e in tale ambito sono da ritenersi riferibili al termine spese di funzionamento adottato dal Testo unico gli oneri di cui ai punti:

B6 "Costi di acquisto delle materie prime"

B7 "Costi per servizi "

B8 "Costi per godimento beni di terzi"

B9 "Costi del personale"

B 14 "Oneri diversi di gestione"

all'interno di detta categoria sono spese del personale quelle di cui al punto B9 dello schema di Bilancio CEE.

SPESE DI FUNZIONAMENTO

Indirizzi generali

La società dovrà operare al fine di garantire che, in costanza di servizi affidati/svolti, i **costi funzionamento** come sopra definiti siano contenuti entro la crescita massima, per ciascun esercizio rispetto alla media del triennio precedente, dell'incremento del tasso di inflazione programmato indicato dal MEF nei documenti di programmazione economica e finanziaria annuale.

Nell'ambito dell'aggregato **spese di funzionamento** dovrà essere prestata particolare attenzione al contenimento di alcune categorie di spesa, evidenziate dalla normativa con riferimento alle Pubbliche amministrazioni, secondo quanto segue:

- per le **spese per missioni e trasferte** dell'organo amministrativo e del personale, la società deve attenersi per quanto compatibile/applicabile alle disposizioni previste dal Regolamento del Comune di Firenze approvato con deliberazione di Giunta numero 13/2017, le cui indicazioni per il personale dirigenziale del Comune sono da estendersi agli amministratori della società.

In ogni caso, eventuali **trasferte all'estero** dovranno essere adeguatamente motivate in ordine alla necessità e preventivamente autorizzate dal Comitato dei soci, salvo non trovino copertura con adeguati finanziamenti privati esterni alla società;

- la società deve contenere le **spese per studi e incarichi di consulenza** (ovvero prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressioni di giudizi, consulenze legali al di fuori della rappresentanza processuale e patrocinio della società ed in generale spese non riferibili a servizi professionali affidati per sopperire a carenze organizzative o altro) nel limite massimo della media della spesa sostenuta nei due esercizi precedenti a quello di riferimento;

La società potrà dotarsi di autonomi regolamenti in materia che dovranno in ogni caso recepire i principi generali stabiliti in atti regolamentari del Comune di Firenze (in quanto socio di maggioranza) e nei limiti di spesa in essi stabiliti.

Incidenza della situazione emergenziale e della normativa correlata sulle attività e sull'organizzazione della Società.

In relazione alla fase emergenziale e ai suoi effetti nel medio periodo, la Società assoggetta a controllo specifico le dinamiche economico-finanziarie, individuando per ciascun servizio i profili di criticità, al fine di:

- a) rimodulare o interagire con gli Enti soci per la rimodulazione delle risorse necessarie per far fronte a servizi e prestazioni essenziali;
- b) rimodulare e contenere l'utilizzo delle risorse per servizi e prestazioni non essenziali.

La Società ridefinisce il proprio budget in conseguenza degli effetti della situazione emergenziale sulla gestione operativa del primo semestre 2020 e delle proiezioni della situazione post-emergenza relative al secondo semestre 2020, perseguendo i seguenti obiettivi:

- a) contenimento delle spese di funzionamento, con razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse disponibili, anche in rapporto alla possibile rimodulazione dei corrispettivi da parte degli Enti;
- b) riduzione delle spese per servizi non essenziali;
- c) azzeramento delle linee di spesa per attività facoltative.

La ridefinizione del budget deve tenere in considerazione le spese obbligatorie o comunque necessarie per far fronte alla situazione emergenziale, ai suoi effetti successivi e agli obblighi di utilizzo di dotazioni di protezione, con particolare riferimento al personale.

SPESE DI PERSONALE: Politiche assunzionali e contrattazione decentrata

Con riferimento alle spese di personale, in ottemperanza alle previsioni del citato art. 19 comma 6 del D.lgs 175/2016, si ritiene di indirizzare Casa Spa al generale principio del contenimento in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo, al netto degli effetti delle dinamiche risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale, fermo restando quanto di seguito più specificamente dettagliato in ordine alle politiche assunzionali (A) e al contenimento degli oneri del personale (B):

A) Politiche assunzionali

1. divieto di procedere ad assunzioni di qualsiasi tipologia in presenza di squilibri gestionali e di risultati d'esercizio negativi;
2. in caso di invarianza, stabilità di servizi e fermo restando quanto sopra, sarà possibile procedere, alle assunzioni necessarie a garantire l'ordinario turnover dei lavoratori in servizio con l'acquisizione di risorse per un costo non superiore al 100% del costo del personale cessato;
3. in caso di acquisizione di nuovi servizi in affidamento, laddove non sia possibile procedere al loro espletamento con razionalizzazione del personale in organico, potrà essere proceduto ad incremento del personale in servizio con conseguente aumento del costo complessivo in deroga a quanto stabilito nei paragrafi che precedono.

In tal caso sarà necessario:

- a. esplicitare, in via preliminare al perfezionamento degli atti di affidamento da parte dei competenti uffici delle Amministrazioni affidanti dei nuovi servizi, le eventuali necessità di risorse e il relativo costo prospettico anche ai fini dell'esercizio del controllo analogo;
 - b. la necessità di nuovo personale dovrà essere evidenziata negli atti con cui si attesta la congruità dei nuovi servizi.
 - c. con riferimento alle assunzioni correlate a eventuali nuove attività finanziate con corrispettivo a carico di operatori economici o utenti in generale, deve esserne valutato l'impatto sulla gestione caratteristica talché la stessa dovrà assicurare margini adeguati per lo stabile conseguimento di un risultato di esercizio in equilibrio. Tale valutazione dovrà essere adeguatamente illustrata nel budget annuale.
4. Nell'ambito di quanto sopra, potrà essere fatto ricorso a contratti a tempo indeterminato unicamente in caso di nuovi affidamenti avente carattere stabile nel tempo.

In caso di necessità di sopperire a carenze temporanee di risorse o implementazioni di servizi in affidamento/svolti non aventi caratteristiche di stabilità nel tempo, potrà essere proceduto al reperimento di risorse a tempo determinato, interinale o altre forme temporanee avuto comunque riguardo alla sostenibilità economica di tali interventi rispetto al complessivo equilibrio aziendale.

B) Oneri contrattuali e regolamentazione

1. Gli organismi societari preposti alla valutazione e alla determinazione dei riconoscimenti economici al personale dovranno operare sulla base di criteri oggettivi di selettività e merito che ne permettano la riconduzione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore, tenendo

conto del contributo reso ed assicurando il contenimento o l'invarianza della misura massima del valore distribuito. La società assicura l'**introduzione di parametrizzazioni che rendano coerenti e in linea i valori assoluti e relativi dei premi con l'ammontare delle premialità erogate nelle organizzazioni dei soci pubblici.**

2. Indennità, premi e riconoscimenti possono essere corrisposti solo ed esclusivamente in caso di raggiungimento di risultati economici positivi e l'erogazione complessiva annua dei premi di risultato, indennità e riconoscimenti economici al personale (dirigente e non) deve essere comunque contenuta nel 50% dell'ammontare del risultato di esercizio di competenza.
3. Premi di risultato, indennità e riconoscimenti economici al personale concorrono, nell'esercizio a cui sono riferite le valutazioni, a formare il tetto complessivo di spesa del personale da conteggiarsi ai fini del rispetto del generale principio di contenimento dei costi in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo. Ai fini sia budgetari che del sistema di performance, gli organi di amministrazione e la direzione aziendale devono operare scelte improntate ai criteri di economicità e contenimento dei costi graduando l'applicazione delle risorse, a seconda degli obiettivi dell'esercizio, entro il parametro massimo della media dei premi del triennio 2016-18 da ritenersi base di riferimento a partire dai premi dell'esercizio 2019.
4. La distribuzione di indennità, integrazioni salariali, premi di risultato o altro al personale deve essere basata su sistemi di valutazione della performance con l'individuazione, in fase previsionale, di obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento della sostenibilità dei rendimenti economici della società, in special modo per la dirigenza. Le economie da valutazioni non possono essere oggetto di redistribuzione ma costituiscono economie di bilancio.
5. Il valore nominale dei buoni pasto (o altre indennità di mensa) riconosciuti ai dipendenti non può essere aumentato. La società deve assicurare che gli stessi siano commisurati alla effettiva presenza in servizio e alla prosecuzione delle attività dopo la pausa pranzo in coerenza con le disposizioni vigenti per gli Enti Locali, salvo eventuale specifica disciplina all'interno dei CCNL di categoria. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Nel caso di accordi integrativi diversi, la società dovrà tenere conto di questi indirizzi al primo rinnovo utile.
6. Non è consentito il ricorso a contratti di acquisto o noleggio autovetture da destinarsi all'uso promiscuo da parte del personale dipendente e degli amministratori.
7. Ove non siano previste specifiche norme nella contrattazione nazionale collettiva applicabile e nella contrattazione integrativa aziendale, si indirizza la società a che:
 - a. per le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi e attività estranei all'azienda a livello individuale, comprese le attività professionali da esercitarsi in regime di libera professione, si applichino le norme previste per il personale dipendente del Comune di Firenze, in quanto principale socio di riferimento. La società dovrà assicurare la progressiva messa a regime in coerenza con la presente disposizione degli incarichi già in essere.
 - b. La società entro un anno dall'emanazione dei presenti indirizzi, laddove non ne sia già provvista, dovrà assicurare l'adozione e il funzionamento di sistemi di rilevazione automatizzata individuale delle presenze; gli eventuali costi per l'adeguamento a quanto richiesto nel presente alinea potranno essere scorporati dal conteggio degli obiettivi di contenimento dei costi di funzionamento di cui più sopra.
 - c. In coerenza con il generale principio di economicità di gestione e contenimento oneri contrattuali, viene stabilito che in caso di cessazione di funzioni o cariche apicali di particolare rilievo (quali ad esempio la figura di direttore generale, dirigente, ecc..) il risparmio di spesa in tal modo conseguibile non può essere immediatamente destinato a

copertura di maggiori oneri di personale per assunzione di figure professionali diverse o incremento di premi aziendali. L'eventuale suo utilizzo per funzioni diverse deve essere sottoposto all'approvazione dell'organo di controllo analogo dei soci.

Situazioni transitorie ed emergenza Covid

In relazione alla spesa per il personale, la Società verifica, anche mediante confronto con gli Enti affidanti gli effetti della rimodulazione delle attività e della conseguente riorganizzazione delle risorse umane impiegate nei servizi.

In base a tale verifica, la Società individua le linee di spesa relative al personale che possono essere rimodulate, anche mediante redistribuzione, o ridotte, con particolare riferimento al secondo semestre 2020 e alla proiezione di bilancio per l'esercizio 2021.

In rapporto alla ridefinizione dell'impiego delle risorse umane, la Società verifica, qualora ne ricorrano i presupposti, le possibilità di utilizzo degli ammortizzatori sociali, sia con ricorso ai fondi di integrazione salariale sia con fruizione della cassa integrazione in deroga.

La Società procede al reclutamento di risorse umane solo quando abbia verificato l'effettiva necessità di tali assunzioni in relazione alle dinamiche organizzativo-gestionali stabili e temporanee.

Pertanto, eventuali procedure di reclutamento in corso al momento del recepimento di tali indirizzi devono essere assoggettate a verifica in rapporto al parametro dell'effettiva necessità dell'assunzione.

La Società tiene in considerazione la rimodulazione delle attività e la conseguente riorganizzazione ai fini dell'applicazione degli istituti regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal contratto collettivo territoriale applicati al personale ad essa in forza, valutando un rilevante contenimento delle risorse.

La società dovrà predisporre entro novembre 2020 una nuova dotazione organica evidenziando i fabbisogni di personale triennali sia in relazione alla cessazione di personale che in ordine agli sviluppi delle attività, tenendo conto sempre del quadro di sostenibilità degli equilibri economici.

La nuova dotazione dovrà essere condivisa con le strutture comunali affidanti servizi e successivamente sottoposta all'approvazione del Comitato di Coordinamento e Controllo dei soci.

La società dovrà inoltre rivedere il proprio Regolamento sulle assunzioni nel rispetto dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e in particolare del comma 3. Fino all'adozione del nuovo Regolamento non potranno essere effettuate assunzioni.

ALTRI INDIRIZZI

In caso di eventi eccezionali e altri interventi di carattere strategico non contemplate nei presenti indirizzi, disposizioni di maggior dettaglio o di revisione dei limiti potranno essere definite, anche su impulso di parte, con successivo atto dell'organismo di controllo congiunto.

Il Comitato sottolinea la valenza dell'adozione di efficaci sistemi di controllo di gestione ex articolo 6 comma 3 lettera b) del D.Lgs. 175/2016.

Per agevolare il monitoraggio complessivo sull'andamento della società, la stessa trasmetterà entro il mese di novembre di ogni anno il budget riferito all'esercizio successivo e predisporrà report periodici di avanzamento e scostamento rispetto al budget di cui sopra con cadenza massima trimestrale o più frequentemente se richiesto da particolari situazioni che determinano scostamenti significativi rispetto alle previsioni.

La società dovrà dare motivata e documentata evidenza nell'ambito nella relazione sulla gestione allegata bilancio di esercizio e/o nella relazione sul governo societario di cui all'articolo 6 co 4 D.lgs 175/16:

- delle politiche assunzionali adottate e della relativa coerenza con i presenti indirizzi;
- di eventuali scostamenti dagli obiettivi di spesa di funzionamento stabiliti nei presenti indirizzi, qualora non riassorbiti mediante azioni correttive nel corso dell'esercizio;

Il rispetto dei presenti indirizzi dovrà essere oggetto di verifica da parte dell'organo di controllo della società (Collegio Sindacale) il quale è tenuto a informare i soci sugli esiti del controllo e l'ottemperanza della società ai medesimi nell'ambito della documentazione allegata al bilancio.

La mancata ed immotivata coerenza dell'azione aziendale con i presenti indirizzi da parte degli Amministratori della società configura ipotesi di revoca per giusta causa per quanto al terzo comma dell'articolo 2383 C.C. come stabilito all'articolo 9 ter dello statuto societario.